

**LITERATURE REVIEW: PENINGKATAN MUTU INSTITUSI
PENDIDIKAN TINGGI MELALUI PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

**(LITERATURE REVIEW: IMPROVING THE QUALITY OF
HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS THROUGH HUMAN
RESOURCE DEVELOPMENT)**

Oleh : Maria Hariyati Oktaviani¹, Agus Santoso, S.Kp, M.Kep²

1. Mahasiswa Magister Keperawatan, Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro
2. Dosen Magister Keperawatan, Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro

Email : oktavianinofy@yahoo.com

ABSTRAK

Latarbelakang: Pengembangan lembaga pendidikan tinggi perlu dilakukan pengembangan kelembagaan, sumber daya manusia yang meliputi jumlah dan mutu dosen serta tenaga administrasi, restrukturisasi kurikulum, pengabdian masyarakat, peningkatan jumlah mahasiswa. Selain itu perlu pula direalisasikan pengembangan mutu dosen melalui program magister dan doktor, baik lokal, nasional maupun luar negeri bagi dosen atau calon dosen yang dianggap potensial untuk berkembang.

Tujuan: Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana mengembangkan sumberdaya institusi dan mengintegrasikannya menjadi daya kekuatan institusi yang efektif melalui pengembangan sumberdaya manusia.

Metode: Penelusuran artikel pada studi literatur ini melalui *Google search*, *google scholar*, undang-undang, dengan kata kunci dosen, institusi, pengembangan.

Hasil dan Kesimpulan: Untuk meningkatkan mutu suatu institusi pendidikan tinggi yang baik dibutuhkan salah satunya pengembangan SDM tenaga pendidik (dosen) yang meliputi 4 *skill (training, development, career development, performance appraisal)*.

Kata kunci: dosen, institusi, pengembangan

ABSTRACT

Background: Development of higher education institutions, institutional development, human resources including the number and quality of lecturers and administrative staffs, curriculum restructuring, community service, and the increasing number of students. In addition, it is necessary to realize the quality of lecturers through master and doctoral programs, both locally, nationally and overseas for lecturers or potential lecturers who are considered potential to develop.

Purpose: The writing of this article aims to find out how to develop institutional resources and integrate them into an effective institutional power through the development of human resources.

Methods: Search of articles in this literature study through Google search, google scholar, law, keyword by lecturer, institution, development.

Results and Conclusions: To improve the quality of a good higher education institution is needed one of the development of human resources of educator (lecturer) which includes 4 skills (training, development, career development, performance appraisal).

Keywords: lecturer, institution, development

PENDAHULUAN

Era globalisasi pendidikan menuntut lembaga pendidikan tinggi atau perguruan tinggi untuk lebih terbuka dan transparan serta melakukan daya banding dan daya saing (*benchmark*) di tengah lingkungannya, baik dalam skala lokal maupun global. Antisipasi ke arah ini telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang ditetapkan, pada dasarnya memacu pengelola pendidikan, para dosen, karyawan dan masyarakat untuk lebih serius membenahi pendidikan. Persoalannya di tengah tuntutan pada era globalisasi pendidikan, justru kita tengah menghadapi kesulitan dalam pemenuhan sumber belajar, SDM dosen dan karyawan, mutu *output/outcome*

pendidikan, pembiayaan pendidikan, kompetensi dosen, lemahnya sistem rekrutmen, bahkan SDM pimpinan. Kenyataan ini semua, turut mempersulit lembaga pendidikan tinggi untuk melakukan inovasi, pembaharuan dan pengembangan menjadi perguruan tinggi yang berprestasi.

Upaya untuk mewujudkan perguruan tinggi yang berprestasi itu, sebenarnya menuntut keterlibatan semua pihak, termasuk sarana dan fasilitas lembagayang ada. Dan yang menjadi posisi kunci (*key position*) adalah pimpinan, selanjutnya, dari sisi sumber daya manusia yang bermutu dan memiliki kompetensi keilmuan, serta didukung oleh sarana dan prasarana (*maintanance*) yang memadai menjadi sebuah keharusan yang tidak dapat ditawar-tawar lagi.

TUJUAN

Pendidikan tinggi yang berkualitas memerlukan adanya tenaga pendidik atau dosen yang juga berkualitas

tinggi. Mutu dan kompetensi dosen akan menentukan *output* lulusan sekaligus reputasi suatu perguruan tinggi. Penulisan

artikel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana mengembangkan sumberdaya institusi dan mengintegrasikannya

menjadi daya kekuatan institusi yang efektif melalui pengembangan sumberdaya manusia.

METODE

Rancangan penelusuran artikel pada studi literatur ini melalui *Google search*, *google scholar*, undang-undang, dengan kata kunci dosen, institusi, pengembangan. Penelusuran terbatas pada

artikel yang terbit tahun 2010-2017 dan dalam bentuk *full text*. Artikel yang sudah sesuai kriteria, kemudian dianalisa secara narasi.

HASIL

Koespiedi (2015) mengatakan bahwa kualitas kelulusan pendidikan tinggi yang masih belum memenuhi harapan dan standar kompetensi kerja, dampak globalisasi yang akan menciptakan persaingan ketat perlu disikapi dengan mempersiapkan kualitas kelulusan pendidikan tinggi yang mampu bersaing. Variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kualitas mutu kelulusan pendidikan tinggi adalah dosen, kurikulum, mahasiswa, proses pembelajaran, dan sarana/prasarana. Sedangkan fenomena yang masih ditemukan di institusi PT bahwa masih banyak pendidikan dosen dengan jenjang pendidikan terakhir yakni S1.

Menurut data PDDIKTI (2017) Sebanyak 36,327 dosen di Indonesia masih bergelar sarjana atau S-1. Jumlah profesor masih kurang sekitar 16.000 orang. Saat ini, profesor yang ada baru sebanyak 5.489 orang. Padahal, dengan total perguruan tinggi yang mencapai 4.350 kampus, paling sedikit dibutuhkan sekitar 22.000 profesor. Direktur Jenderal Sumber Daya Iptek dan Dikti Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Ali Ghufron Mukti menuturkan, mutu dan kompetensi dosen akan menentukan kualitas lulusan sekaligus reputasi suatu perguruan tinggi. Menurut dia, tenaga pendidik atau dosen memiliki peran besar dalam mempersiapkan generasi masa depan yang kompetitif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syakhul Alim (2012) yakni pengaruh kualifikasi pendidikan,

keikutsertaan diklat dan sikap pada profesi terhadap komponen tenaga pendidik, menunjukkan hasilnya bahwa terdapat pengaruh baik individu maupun bersama-sama dari kualifikasi pendidikan, keikutsertaan diklat dan sikap pada profesi terhadap kompetensi tenaga pendidik. Menurut hasil penelitian Hanafiah (2014) mengungkapkan bahwa tercapai tidaknya mutu pendidikan tinggi yang diharapkan, ditentukan oleh mutu para dosen disetiap bidang ilmu yang dibinanya. Penelitian lain menyatakan, mutu pendidikan bergantung pada mutu personel pengajar atau *the man behind the sun*. Peningkatan kualitas dosen harus ditunjang dengan penugasan kompetensi, studi lanjut, sertifikasi, dan pelatihan-pelatihan yang berkenan dengan peningkatan mutu pendidikan.

Konteks hubungan *input*- proses- output pada system pendidikan tinggi, dosen dan tenaga kependidikan merupakan sumberdaya manusia yang penting tugas dan perannya dalam menjalankan proses pada sistem tersebut. Agar dosen dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik diperlukan standar dosen dan tenaga kependidikan yang semakin baik.

Adapun berbagai trend dan isu yang ada di sekitar kita antara lain yang dikutip dari Kompas (Maret, 2016) memaparkan bahwa dosen yang memenuhi syarat untuk diikutkan sertifikasi dosen sedikit. Factor dominan adalah tidak memenuhi syarat kualifikasi pendidikan dan terkendala biaya. Baranews.co (April, 2018) memaparkan

meningkatnya jumlah dosen bergelar S2 dan S3 belum sepenuhnya berbanding lurus dengan peningkatan mutu pendidikan tinggi. Dosen tidak hanya wajib menguasai ilmu pengetahuan secara teknis, tetapi juga mengembangkan penelitian dan inovasi. Hal ini sudah terpatuhi dalam tridarma perguruan tinggi, yakni mendidik, melakukan penelitian, dan melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kompas (November, 2016) menyebutkan bahwa dalam sebuah pertemuan di Universitas Gadjah Mada tahun 2014 lalu, Dirjen Sumber Daya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ali Ghufuran Mukti pernah menyebutkan bahwa dosen S1 seringkali hanya mencari jabatan struktural tanpa memiliki misi kependidikan (*tribunjabar.com*). Ini mungkin hanya satu alasan atau kasus yang melatarbelakangi dosen S1 tak mau melanjutkan pendidikan mereka. Pendidikan S1 mampu menjadi dosen, hal

ini dapat dilihat dari kemampuan mereka yang bias secara profesional, adapun pendidikan magister dan doctor yang belum mampu mengembangkan mutu kualifikasi dosen sebagaimana sesuai dengan ketentuan kebijakan Tridarma PT. Hal ini didukung juga oleh hasil kutipan dari Kumparan News (Agustus, 2017) menyebutkan bahwa "Suatu contoh, perkuliahan di mana UU No 14 Tahun 2005, itu mengatur dosen itu syaratnya harus S2 minimal. Lah kalau di perguruan tinggi tidak ada kan tidak mungkin perkembangannya begitu cepat. Sementara banyak profesional yang ada dalam bidangnya secara akademik tidak memenuhi, tapi secara profesional dia memenuhi kebutuhan ini," kata Menristekdikti Muhammad Nasir usai mendampingi Presiden Joko Widodo bertemu organisasi rektor di Kompleks Istana Kepresidenan, Jakarta, Rabu (23/8).

PEMBAHASAN

Peningkatan Mutu Lembaga Institusi Pendidikan Tinggi Melalui Pengembangan SDM

Masalah mutu merupakan isu menarik dan tidak dapat ditawar-tawarkan lagi dalam pengembangan sebuah perguruan tinggi. Peningkatan mutu sebenarnya merupakan masalah yang erat kaitannya dengan kebijakan (*policy*), komitmen, dan prioritas dari pengembangan lembaga pendidikan tinggi tersebut. Tetapi masalah kultur dan iklim, serta rasa optimisme menjadi masalah lain yang juga harus dibangun agar peningkatan mutu lembaga dan sumber daya manusia dapat lebih meningkat dan berkembang.

Peningkatan mutu lembaga dan sumber daya manusia ini dapat dilakukan melalui pendekatan makro dan mikro. Pendekatan makro dapat dikembangkan melalui penataan sistem birokrasi, adanya transparansi (keterbukaan), pemberdayaan SDM dosen, dan staf (karyawan) dengan keunggulan kompetitif, optimalisasi jaringan, profesionalitas administrasi dan

manajemen, penataan mutu *input*, proses, dan *output*, menjalin hubungan sinergis dengan *stakeholder* (pemerintah, swasta, dan pemerintah), mencari sumber-sumber termasuk sumber pembiayaan untuk memajukan lembaga pendidikan tinggi tersebut. Sedangkan pendekatan mikro dapat dilakukan melalui penataan secara internal dalam lembaga pendidikan tinggi tersebut, yaitu pada level fakultas, program studi, sampai kepada penataan lembaga penelitian, lembaga pengabdian kepada masyarakat, unit pelaksana teknis, dan hubungan kerjasama yang dibangun secara komprehensif.

Pengembangan lembaga pendidikan tinggi perlu dilakukan pengembangan kelembagaan, sumber daya manusia yang meliputi jumlah dan mutudosen serta tenaga administrasi, restrukturisasi kurikulum, pengabdian masyarakat, peningkatan jumlah mahasiswa. Selain itu perlu pula

direalisasikan pengembangan mutu dosen melalui program magister dan doktor, baik lokal, nasional maupun luar negeri bagi dosen atau calon dosen yang dianggap potensial untuk berkembang. Selain peningkatan jumlah mahasiswa, peningkatan mutu dosen melalui program magister dan doktor, pengembangan dan peningkatan mutu kelembagaan juga harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Di sisi lain, perlu pula untuk dikembangkan dan ditingkatkan mutu pembelajaran dan proses perkuliahan. Peningkatan mutu pembelajaran dapat dilakukan melalui penataan dosen, perangkat administrasi yang memadai, penyediaan dan penataan kurikulum (silabus) yang dapat diakses dengan mudah oleh dosen dan mahasiswa dalam pengembangan diri, sampai kepada pengembangan metode dan strategi mengajar secara bervariasi.

Mutuproses perkuliahan juga merupakan masalah yang memerlukan penekanan yang cukup berarti, baik di lihat dari sisi budaya akademisnya, maupun dari sisi kurikulumnya apakah memenuhi kebutuhan stakeholder atau tidak. Budaya akademis merupakan nilai etnografis sebagai kesatuan yang kompleks dan meliputi pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, kebiasaan, dan kemampuan-kemampuan, serta kebiasaan-kebiasaan lainnya yang dihasilkan oleh civitas akademika. Budaya akademis inilah yang akan menjadi ciri khas, karakter, dan citra perguruan tinggi tersebut di tengah masyarakat luas.

Peningkatan mutuproses pendidikan melalui peningkatan budaya akademis ini dapat dilakukan melalui terciptanya suasana akademis yang baik

yang dapat ditandai antara lain melalui penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran secara bermutu dan terukur, tumbuhnya *research university* secara baik, serta meningkatnya bentuk dan jenis pengabdian secara internal dan eksternal perguruan tinggi.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Sergiovanni, et.al (1984) yang mengungkapkan bahwa masalah sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan di lembaga pendidikan tinggi.

Wherther and Davis, menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam konteks manajemen adalah "*people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals*". Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan. Sedangkan Mulyati (2012), yang mengutip pendapat Mondy, Noe, dan Premeaux menyatakan bahwa pengembangan SDM meliputi: (1) pelatihan (*training*), (2) pengembangan (*development*), (3) pengembangan karir (*career development*), dan (4) penilaian kinerja (*performance appraisal*).

Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh mutu keintereliasian unsur-unsur sistemik yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas proses transformasi dan mutu hasil kerja institusi pendidikan, seperti tenaga kependidikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Untuk mewujudkan organisasi yang lebih unggul (*superior*), maka perlu diketahui sumber-sumber unik (*unique resource*) dan nilai keunggulan (*superior*

value) yang dimiliki oleh perguruan tinggi untuk melakukan strategi perbandingan (*comparative strategy*) agar diketahui posisi perguruan tinggi tersebut dimana. Selain itu apa nilai kekurangan (*inferior*

value) yang ada dan dimilikinya, sehingga perlu dilakukan strategi penyatuan, sehingga keuntungan kooperatif dapat dicapai. Dalam hal ini, keunggulan komparatif dapat ditransformasi menjadi keunggulan kompetitif sehingga kinerja organisasi unggul dapat diwujudkan pada sebuah perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Masluyah. 2013. *Kebijakan dan Pengembangan Mutu Dosen*. Pontianak

Ritiwati. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Guru/Dosen sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Formal*. No 16/ Th. XIV/Juni (109-123) :Istinbath.

Rusmini. 2010. *Peningkatan Mutu Institusi Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

<http://baranews.co/blog/2018/04/10/pendidikan-banyaknya-master-dan-doktor-tidak-berbanding-lurus-dengan-mutu-pendidikan-tinggi/> (akses April, 2018)

Saran

Adanya suatu kebijakan dalam suatu institusi maupun dikti yang tertuang di dalam SK yayasan yang berisi tentang *punishment* bagi dosen yang tidak menjalankan kewajibannya serta menjalankan kebijakan tridarma PT.

<http://www.kopertis12.or.id/2016/03/04/kendala-utama-serdos-kualifikasi-dosen-dan-biaya.html> (akses April, 2018)

<http://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/2017/06/05/minim-profesor-banyak-dosen-di-perguruan-tinggi-bergelar-s1-402514>(akses April, 2018)

<https://kumparan.com/@kumparannews/menristekdikti-lulusan-s1-berpeluang-menjadi-dosen-di-universitas> (akses April, 2018)

https://www.kompasiana.com/retnonurulaisyah/dosen-dan-kualifikasi_5825da7a589773ec3588c5ec (akses April, 2018)